



INFORME DE GESTION PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

2021

Presentación

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), fue actualizado mediante Decreto 1499 de 2017, incluyendo la Política de Integridad y el Código de Integridad. Se implementa a través de 7 dimensiones operativas, donde se encuentra Talento Humano como la dimensión número 1, compuesta de dos políticas; Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la ya mencionada Política de Integridad. Además, esta dimensión se ubica como el centro de todo el esquema de operación, de donde para el MIPG; los servidores públicos son el corazón de la entidad.

De acuerdo a lo anterior, y teniendo en cuenta la “Guía Estratégica del Talento Humano (GETH)” elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), las diferentes entidades públicas pueden a partir de este documento, formular sus planes estratégicos. Es importante mencionar que, de acuerdo a lo estipulado en esta Guía, se deben definir las actividades bajo un enfoque basado en procesos, en el marco del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar). Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022

A partir del Acuerdo 074 del 17 de diciembre de 2019, se adoptó el Plan Estratégico Institucional del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares para el periodo 2019 – 2022, el cual describe el despliegue estratégico del Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2022 y establece cuatro grandes objetivos con sus líneas estratégicas e iniciativas.

Despliegue Estratégico Plan de Desarrollo Institucional SSFM 2019 – 2022

Se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo en lo relacionado al Área Misional: Gestión, apoyo y desarrollo proyectivo - Objetivo 11 Bienestar y seguridad jurídica de los miembros de la Fuerza Pública; con la Política Defensa y Seguridad en el objetivo 7 Garantizar protección, profesionalización y bienestar de los miembros de las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y sus familias; con el Plan Estratégico Sectorial – Objetivo 9

Garantizar el bienestar, la salud y la seguridad jurídica de los miembros de las Fuerzas Militares y Policía – Meta 2: Mejorar el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional; con el Plan de Desarrollo Institucional SSFM 2019 – 2022 y con el Modelo de Atención Integral en Salud – MATIS, Acuerdo 070 del 02 de agosto de 2019 “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el SSMP”.

Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2022

En este plan de desarrollo institucional, el Grupo Talento Humano se alinea a lo que se describe a continuación:

Meta: Articular la gestión integral en salud logrando resultados y sostenibilidad financiera del SSFM.

Objetivo 2: Gestionar la sostenibilidad y el riesgo financiero del SSFM.

Línea estratégica: Eficiencia administrativa (Riesgo Financiero).

Indicador: % cumplimiento de las estrategias adoptadas para el manejo del talento humano.

Iniciativa	Met a 2020	Met a 2021	Met a 2022	Producto	Actividades Plan de Acción
Rediseño de la estructura organizacional	100			Plan Estratégico del Talento Humano.	Formular y difundir el Plan Estratégico del Talento Humano.
	100	100	100	Informe monitoreo indicadores de gestión estratégica del TH.	Evaluar la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano.
	100			Plan de Gestión de Integridad	Elaborar el Plan de Gestión de Integridad.
	100			Código de Integridad socializado y apropiado.	Socializar e implementar el Código de Integridad.
	100	100	100	Monitoreo implementación Plan de Gestión de Integridad.	Recopilar y analizar los resultados de apropiación de valores.

Fuente: Dirección General de Sanidad Militar.

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

“El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral”. (DAFP, 2021)

Las prácticas de talento humano se deben alinear a los objetivos y al propósito fundamental de la Dirección General de Sanidad Militar. Por otra parte, se deben considerar los siguientes lineamientos:

Disponer de información oportuna y actualizada sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

Marco normativo y direccionamiento estratégico.

Características de los servidores que laboran en ella (edades, género, antigüedad, niveles educativos)

Características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas)

Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:

Emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano. Se debe iniciar realizando el diagnóstico por medio de la herramienta denominada Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Posteriormente, se identifican fortalezas y aspectos a mejorar de acuerdo a la calificación, la cual ubica a la organización en uno de los tres niveles: operativo, transformación y consolidación.

Se diseñan acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad.

Se diseñan las acciones de mejora.

Se implementan las acciones para la GETH para fortalecer aquellos aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Estas acciones atienen las etapas del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro.

Finalmente, se evalúa la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de determinar la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Igualmente, la gestión se evaluará a través del FURAG.

Política de Integridad

El propósito de esta política es la apuesta por la integridad pública, que consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. Según el economista estadounidense Anthony Downs “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones” (Downs, 1957, citado en DAFP, 2021), entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (DAFP, 2021)

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Código de Integridad para ser implementado y apropiado por los servidores públicos:

A continuación, los lineamientos para la implementación los cuales describe el DAFP en su página Web:

Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.

Revisar y analizar el material, que van permitir la priorización de actividades.

Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad.

Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

Elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el código de integridad.

Finalmente, ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

Plan de Incentivos Institucionales

Se desarrollaron las actividades planeadas para la vigencia, las cuales se basaron en el análisis de necesidades y en los lineamientos establecidos en el Plan de Incentivos Institucionales, esto favoreció a la calidad de la vida laboral, la motivación, la felicidad de los servidores públicos y el clima laboral en la entidad, como también, a tener en cuenta la importancia del equilibrio entre calidad de vida y trabajo, que, a su vez, aportó a incrementar el sentido de pertenencia con la entidad e influyó positivamente en la atención de los usuarios.

Celebración fechas especiales: con la gestión, seguimiento y control del área de bienestar se realiza la gestión de fechas conmemorativas y actividad de día de la familia-fin de año.

Tabla 1. Resumen fechas especiales

FECHAS ESPECIALES	ESTADO
DÍA DE LA MUJER DÍA DE LA SECRETARIA DÍA DE LA MADRE DÍA DEL PADRE DÍA AMOR Y AMISTAD Talleres Habilidades blandas Evaluación de Clima Laboral y Cultura Organizacional	Área bienestar y estímulos - apoyo Colsubsidio
DÍA DE LA FAMILIA JORNADA DE INTEGRACIÓN FIN DE AÑO	Bingo Virtual

Fuente: Elaboración propia.

Incentivos: Con el propósito de continuar motivando y generando bienestar en los funcionarios se realizan las siguientes actividades:

Tabla 2. Resumen actividades incentivos

ACTIVIDAD	NORMATIVIDAD
APOYOS EDUCATIVOS	I semestre: 5 funcionarios apoyados II semestres: 5 funcionarios apoyados
CUADRO DE HONOR	Se realizó el respetivo reconocimiento mensualmente.
DISTINTIVO TIEMPO DE SERVICIOS	Ejecutado
DISTINTIVO AL MÉRITO	Ejecutado

Fuente: Elaboración propia.

Bienestar

- Se realiza reunión con la asesora de la Caja de Compensación Colsubsidio, con el objetivo de planear las actividades del área de Bienestar y Estímulos 2021, las cuales se encuentran contempladas el Cronograma de Bienestar y Estímulos de la vigencia.

Ilustración 1. Cronograma de Bienestar y Estímulos 2021

Cronograma de Bienestar y Estímulos 2021		Fechas de ejecución: 15 de marzo 2021	
Actividad		Responsable	
Actividad		Responsable	
1. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
2. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
3. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
4. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
5. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
6. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
7. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
8. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
9. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
10. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
11. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
12. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
13. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
14. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
15. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
16. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
17. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
18. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
19. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
20. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
21. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
22. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
23. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021
24. Elaboración de cronograma de bienestar y estímulos 2021	15/03/2021	15/03/2021	15/03/2021

Fuente: Elaboración propia.

- Se envía felicitación por cumpleaños al personal que cumplió en los meses de enero a marzo.

Ilustración 2. Felicitación cumpleaños enero.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 3. Felicitación cumpleaños febrero.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 4. Felicitación cumpleaños marzo.



Fuente: Elaboración propia.

- El procedimiento de bienestar realizó seguimiento al personal DIGSA que se enfrentó al COVID-19, para ello se hicieron diferentes actividades de apoyo emocional. Por otro lado, se gestionó por medio de Colsubsidio una ancheta para cada uno de estos funcionarios.

Ilustración 5. Actividades de apoyo emocional.



Fuente: Elaboración propia.

- El pasado 08 de marzo, se realizó la celebración del día de la mujer en las instalaciones de la DIGSA, con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, en la cual se hizo un reconocimiento a las mujeres de la entidad. El Señor director de la Dirección General de Sanidad Militar ofreció unas palabras en homenaje a la labor de la mujer y extendió sus felicitaciones a todo el personal femenino de la entidad. El personal

asistente disfrutó de un refrigerio y detalles; el momento estuvo amenizado por un mariachi, el cual se gestionó con acción social del ejército.

Ilustración 6. Día de la mujer.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 7. Día de la mujer.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 8. Día de la mujer.



Fuente: Elaboración propia.

5. Para la celebración del día del hombre, se gestiona un detalle para el personal masculino (cupcakes, refrigerio y rifas) y se ofrece un espacio de esparcimiento con la orquesta del ejército nota 13.

Ilustración 9. Día del hombre.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 10. Día del hombre.



Fuente: Elaboración propia.

6. Realización de la charla resiliencia con el apoyo de la Caja de compensación Familiar Colsubsidio, esta estuvo dirigida a la Subdirección de Salud.

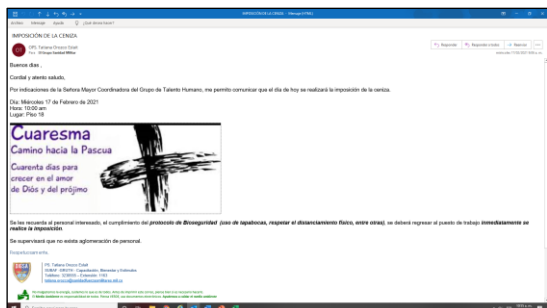
Ilustración 11. Charla resiliencia.



Fuente: Elaboración propia.

7. Se realizó Imposición de la ceniza en las instalaciones de la Dirección General de Sanidad Militar.

Ilustración 12. Correo con invitación a la imposición de la ceniza.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 13. Imposición ceniza.



Fuente: Elaboración propia.

8. Se gestiona y realiza conferencia Reinventarse, el arte de hacer diferente, se convoca a todo el

personal del Nivel Cental y se extiende la invitación a las DISAN y JEFSa.

Ilustración 14. Pieza publicitaria de invitación a conferencia.



Fuente: Elaboración propia.

9. Se enviaron arreglos florales, para ofrecer condolencias a familiares de funcionarios y a funcionarios que fallecieron por la pandemia. Entre estos: SMSM. Carlos Saverio Cuellar Sánchez y TS. Manuel Alberto Rodríguez Sánchez (QEPD).

Ilustración 15. Arreglo floral.



Fuente: Elaboración propia.

10. Con el fin de incentivar los espacios de Bienestar y prevenir el sedentarismo, se realiza sesión de Rumboterapia virtual.

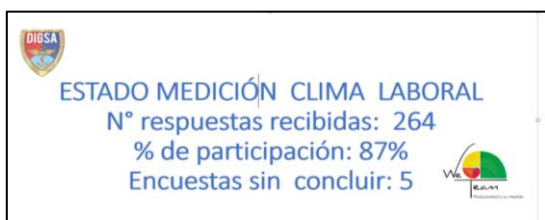
Ilustración 16. Rumboterapia virtual.



Fuente: Elaboración propia.

11. Se elaboró la estructuración del contrato del día de la familia, a celebrar en el 1er semestre del año y se radicó en el área de contratos, actualmente se encuentra en proceso de estructuración económica para proceder al lanzamiento del proceso en Secop II.
12. Se realiza la publicación del contrato día de familia por parte del Grupo de Contratos, este queda desierto, debido a que las empresas que cuentan con los servicios requeridos no se presentaron a la licitación.
13. Se realiza cierre de la encuesta de Clima Laboral, se envía status del avance de la misma dos veces a la semana mediante correo electrónico.

Ilustración 17. Medición clima laboral.

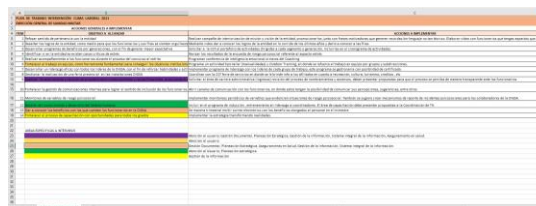


Fuente: Elaboración propia.

14. Se realiza reunión con la empresa consultora para la socialización de los resultados de la encuesta de clima

laboral a la dirección, lo cual queda registrado en el acta N° 0121006106802, se realiza plan de trabajo para la intervención de clima laboral para presentación ante la Dirección.

Ilustración 18. Socialización resultados.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 19. Nivel de satisfacción.



Fuente: Elaboración propia.

15. Se presenta a la Dirección la propuesta de intervención de Clima Laboral, de acuerdo a los resultados de la encuesta y mediante oficio con radicado N° 0121006369702.

Ilustración 20. Propuesta intervención.



Fuente: Elaboración propia.

16. Se envía felicitación por cumpleaños al personal que cumplió en los meses de abril a junio.

Ilustración 21. Felicitación cumpleaños segundo trimestre.



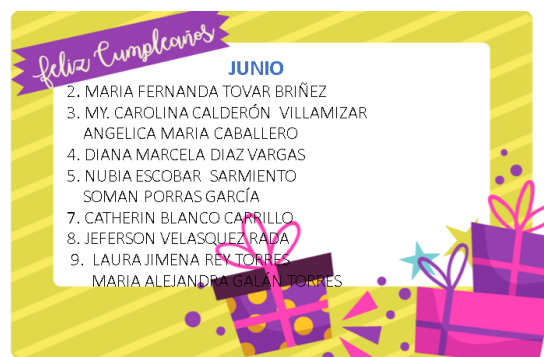
Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 22. Felicitación cumpleaños segundo trimestre.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 23. Felicitación cumpleaños segundo trimestre.



Fuente: Elaboración propia.

17. Entrega de bonos dunkin donuts, por motivo de cumpleaños a funcionarios, lo cual se ha venido gestionando a traves de la Caja de Compensación Colsubsidio, este detalle se entrega mensualmente a los colaboradores que cumplen años.

Ilustración 24. Entrega de bonos por cumpleaños.



Fuente: Elaboración propia.

18. Desde el área de Bienestar se realizó seguimiento emocional al personal de la DIGSA, que padeció Covid y se gestionó entrega de anchetas, lo cual se consiguió a través de Colsubsidio.

Ilustración 25. Cuadro Seguimiento funcionarios con Covid

[illegible]

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 26. Ancheta entregada a funcionarios.



Fuente: Elaboración propia.

19. Con el fin de conmemorar el día de la secretaria, se realiza la entrega de detalles y almuerzo en la terraza de la DIGSA, lo cual se gestionó con la Caja de Compensación Colsubsidio. Cabe resaltar que se manejaron todas las condiciones de bioseguridad requeridos por la pandemia ocasionada por el virus COVID -19.

Ilustración 27. Tarjeta enviada por correo electrónico a las secretarias.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 28. Almuerzo día de la secretaria.



Fuente: Elaboración propia.

20. Se gestiona conferencia virtual, la cual se realiza el 05 de mayo, pensando en fortalecer las habilidades de afrontamiento para lograr el cambio, lo anterior se realiza con la metodología del Coaching.

Ilustración 29. Pieza publicitaria enviada por correo electrónico para invitación del personal.



Fuente: Elaboración propia.

21. El pasado 29 de mayo se lleva a cabo la celebración virtual día de las madres, en donde el personal femenino disfruta de un show musical y algunas rifas; adicionalmente la caja de compensación realiza un show general.

Ilustración 30. Evento general Colsubsidio.



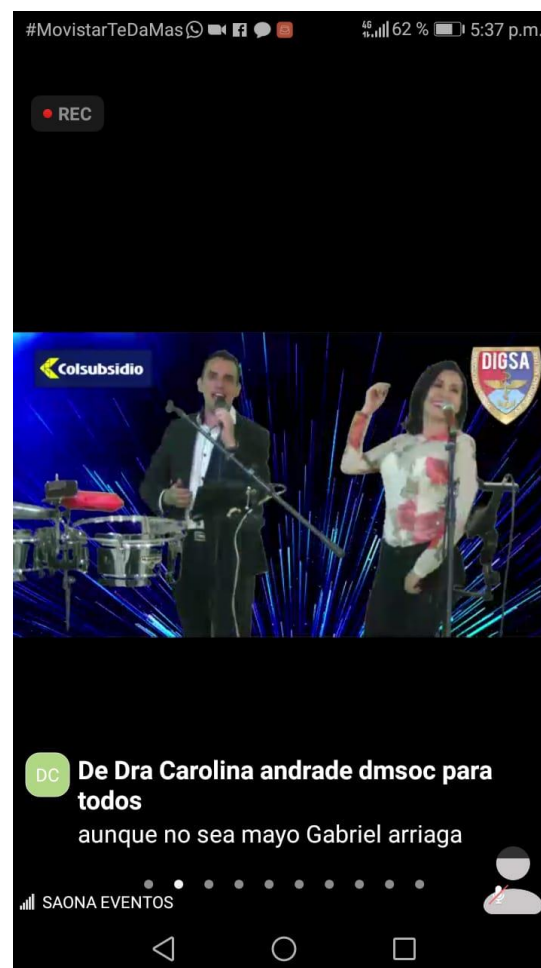
Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 31. Entrega de detalles día de la madre en las instalaciones de la DIGSA.



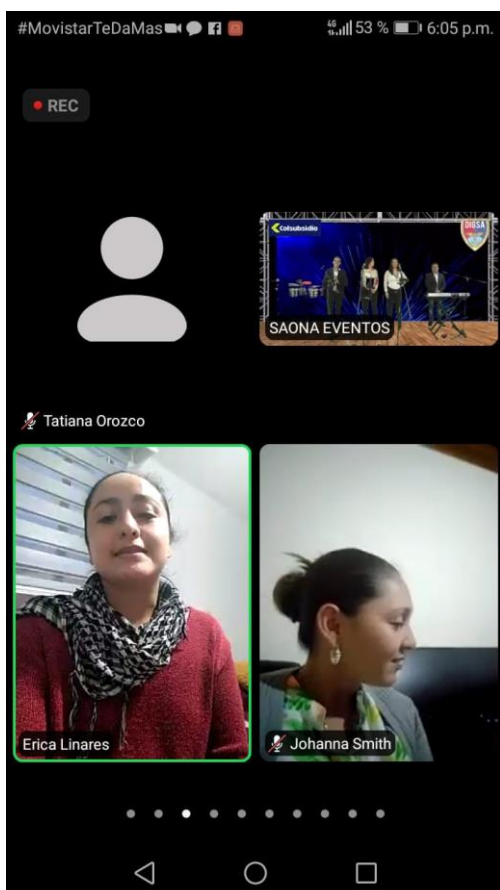
Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 32. Celebración virtual día de la madre.



Fuente: Elaboración propia.

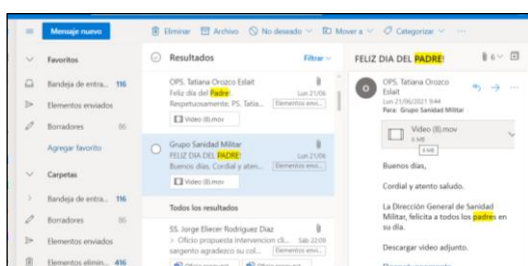
Ilustración 33. Celebración virtual día de la madre.



Fuente: Elaboración propia.

22. El pasado 21 de junio se entregaron detalles al personal masculino, en conmemoración del día del padre, adicionalmente se envía video de felicitación, mediante correo electrónico.

Ilustración 34. Correo día del padre.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 35. Día del padre.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 36. Día del padre.



Fuente: Elaboración propia.

23. Con el fin de continuar trabajando por la cultura de cambio organizacional se realiza conferencia virtual "El camino de Liderar-Se" a través de la metodología de Coaching, actividad que fue coordinada con la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio.

Ilustración 37. Conferencia virtual.



Fuente: Elaboración propia.

24. El pasado 28 de junio, se realiza eucaristía en conmemoración del día de la sanidad en las instalaciones de la Dirección General de Sanidad Militar.

Ilustración 38. Eucaristía.



Fuente: Elaboración propia.

25. Se envía tarjeta de felicitación por correo electrónico y entrega de detalles (galletas personalizadas) en conmemoración del día del servidor público.

Ilustración 39. Tarjeta día del servidor público.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 40. Evidencia entrega de detalles al personal - Día del servidor público.



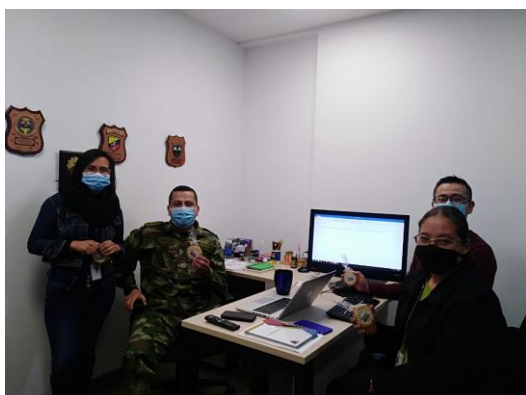
Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 41. Evidencia entrega de detalles al personal - Día del servidor público.



Fuente: Elaboración propia.

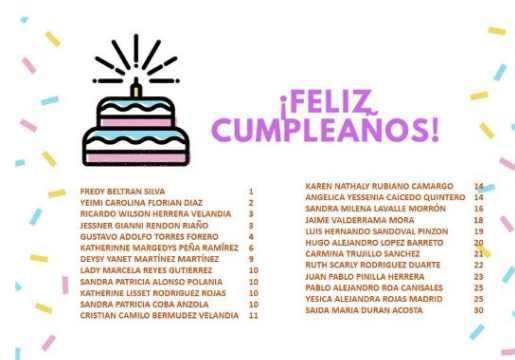
Ilustración 42. Evidencia entrega de detalles al personal - Día del servidor público.



Fuente: Elaboración propia.

26. Se desarrollan nuevas propuestas para la actividad del día de la familia y fin de año, la cual es seleccionada y aprobada por el señor director y consolidada por el área de bienestar, actualmente se encuentra en procesos administrativos.
27. El área de bienestar esta presente en las fechas especiales, por lo anterior mensualmente envía una tarjeta virtual de felicitación a los cumpleaños de los meses de julio, agosto y septiembre.

Ilustración 43. Tarjetas de cumpleaños enviadas de manera virtual.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 44. Tarjetas de cumpleaños enviadas de manera virtual.



Fuente: Elaboración propia.

28. En línea con lo anterior, se realiza gestión y entrega de bonos dunkin donuts, por motivo de cumpleaños a funcionarios, lo cual se ha venido gestionando a través de la Caja de Compensación Colsubsidio, este detalle se entrega mensualmente a los colaboradores que cumplen años.

Ilustración 45. Tarjetas de cumpleaños enviadas de manera virtual.



29. Con el apoyo de la caja de compensación se gestiona y organiza actividad de parte de todos los funcionarios de la Dirección para conmemorar el cumpleaños del señor Director General de Sanidad Militar.

Ilustración 46. Tarjetas de cumpleaños enviadas de manera virtual.



Fuente: Elaboración propia.

30. Con el fin de conmemorar el día de amor y amistad, se realiza actividad para generar bienestar dentro de la entidad y entrega de detalles para los funcionarios, lo cual se gestionó con la Caja de Compensación Colsubsidio. Cabe resaltar que se manejaron todas las condiciones de bioseguridad requeridos.

Ilustración 47. Amor y amistad.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 48. Amor y amistad.



Fuente: Elaboración propia.

31. Se gestiona conferencia virtual, la cual se realiza el 01 de septiembre, pensando en fortalecer las habilidades blandas de todo el personal, lo anterior se realiza con la metodología del Coaching y se enfocó en temáticas del ser y la resiliencia "Diseñando mi futuro - Sanando el hoy, proyectando el mañana".

Ilustración 49. Conferencia “Diseñando mi futuro - Sanando el hoy, proyectando el mañana”.



Fuente: Elaboración propia.

32. Pensando en el bienestar de los funcionarios y en las oportunidades que ofrece la caja de compensación familiar se organiza una feria de servicios para el 29 de septiembre, en la cual podrán encontrar descuentos, ampliar información de créditos de centros recreativos, entre otros beneficios.

Ilustración 50. Feria de servicios Caja de Compensación Familiar Colsubsidio.



Fuente: Elaboración propia.

33. Se realiza ejecución de la actividad de fin de año, se desarrolla propuesta, se aprueba y se realiza el trámite administrativo y de contratación de acuerdo a la normatividad.

34. El área de bienestar esta presente en las fechas especiales, por lo anterior mensualmente envia una tarjeta virtual de felicitacion a los cumpleaños de los meses de octubre, noviembre y diciembre.

Ilustración 51. Felicitación cumpleaños cuarto trimestre.



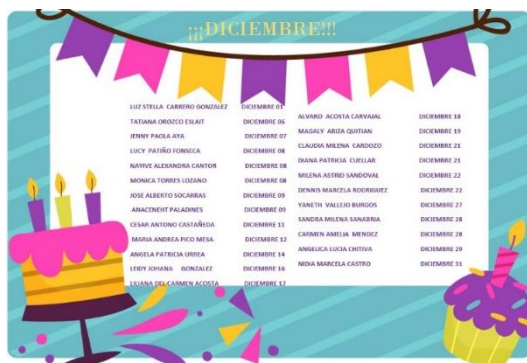
Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 52. Felicitación cumpleaños cuarto trimestre.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 53. Felicitación cumpleaños cuarto trimestre.



Fuente: Elaboración propia.

35. En línea con lo anterior, se realiza gestion y entrega de bonos dunkin donuts, por motivo de cumpleaños a funcionarios, lo cual se ha venido gestionando a través de la Caja de Compensación Colsubsidio, este detalle se entrega mensualmente a los colaboradores que cumplen años.

Ilustración 54. Bonos DUNKIN por cumpleaños.



Fuente: Elaboración propia.

36. Con el fin de celebrar Halloween, en el mes de octubre se realiza una actividad en las instalaciones de la DIGSA, cuyo propósito fue incentivar el trabajo en equipo, generar bienestar y brindar un espacio de esparcimiento; para ello, los funcionarios realizaron decoración de las áreas de trabajo y presentaron

una puesta en escena que se presento a personal externo, quienes eligieron a los ganadores.

Ilustración 55. Celebración Halloween.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 56. Celebración Halloween.



Fuente: Elaboración propia.

37. Se gestiona conferencia virtual "EMPODERATE" Liderazgo y empoderamiento femenino, el jueves 21 de octubre a las 2:30 pm, dirigida a todas las mujeres DIGSA, también se extiende invitación a las DISAN y

JEFSA. Como propósito esta charla busco fortalecer el entendimiento del funcionamiento de la mente, cómo se reproducen los condicionamientos de género y cómo se desarrollan los patrones emocionales que perjudican.

Ilustración 57. Conferencia "Empoderate".



Fuente: Elaboración propia.

38. Se extiende e invita a los afiliados a la caja de compensación a compartir un momento de arte con la banda filarmónica juvenil.

Ilustración 58. Actividad Caja de Compensación Familiar.



Fuente: Elaboración propia.

39. Con el propósito de fortalecer conocimientos y habilidades en las mujeres DIGSA se socializa e invita a

participar en el Taller de educación financiera de MinTIC.

Ilustración 59. Taller de educación financiera.



Fuente: Elaboración propia.

40. Pensando en el bienestar de los funcionarios y en las oportunidades que ofrece la caja de compensación familiar se organiza una segunda feria de servicios para el mes de noviembre, en la cual pudieron acceder a descuentos, ampliar información de créditos de centros recreativos, entre otros beneficios. De igual forma, se gestionó visita de Price Smart quienes ofrecieron diferentes posibilidades para vinculación y visita del consorcio montesacro para afiliación y actualización de datos.

Ilustración 60. Segunda feria de servicios.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 61. Segunda feria de servicios.



Fuente: Elaboración propia.

41. La DIGSA y la Administración del Edificio Elemento invitaron a todo el personal a la jornada de adopción de perros y gatos que se realizó el pasado 25 de noviembre en la cancha de fútbol, recordando que un proceso de adopción cambia la vida, al igual que al animalito que se acoja en el hogar, sin embargo, se recordó que es un compromiso en el que se debe asegurar el bienestar del nuevo integrante de la familia.

Ilustración 62. Segunda feria de servicios.

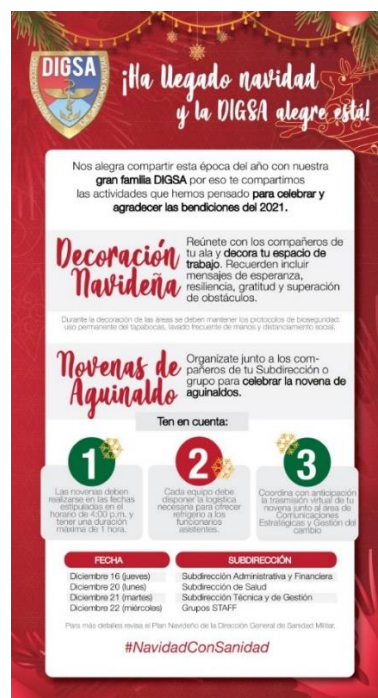


Fuente: Elaboración propia.

42. Con el propósito de orientar al personal de la planta salud que está próximo a pensionarse, se gestionó una charla-taller con Colpensiones con el objetivo despejar todas las dudas que los afiliados puedan tener frente a su proceso pensional, de igual manera se orientó en el proceso de revisión de la historia laboral y la corrección de la misma. Este encuentro se realizó a través de la plataforma TEAMS, con la profesional SENIOR II ADRIANA MARÍA CALDERÓN MONROY.

43. Plan navideño: Con el propósito de promover espacios de integración entre los equipos de trabajo de la DIGSA y como complemento de la aplicación de las normas establecidas por Comando General. Cada Ala realiza decoración navideña y novena de aguinaldos (virtual y presencial) para todos los funcionarios de la entidad.

Ilustración 63. Plan navideño.



Fuente: Elaboración propia.

44. Campaña búsqueda y rescate:

Navidad es una época de agradecimiento y altruismo, por eso invitamos a participar de la campaña "Un regalo, una sonrisa" de la Fundación Búsqueda y Rescate a todos los funcionarios de la entidad.

Ilustración 64. Campaña búsqueda y rescate.



Fuente: Elaboración propia.

Incentivos

1. Cuadro de Honor mes de enero de 2021:

Con el fin de reconocer el buen desempeño de los funcionarios el Director General de Sanidad Militar, seleccionó un 1 oficial (CT. Jorge Andres Prada), 1 Suboficial (SS. Rafael Higua Garavito), 1 Civil (TS. Paola Peña) y 1 Grupo (Grupo Gestión de la Afiliación). Las personas seleccionadas para figurar en el cuadro de honor adicionalmente recibirán como incentivo, un bono de la Caja de Compensación - Colsubsidio.

Ilustración 1. Cuadro de Honor – enero de 2021.



Fuente: Elaboración propia.

2. Cuadro de Honor mes de febrero 2021:

1 oficial (CT. Ronald Fabian Pinilla Rodriguez), 1 Suboficial (SV. Diego García Tobón) 1 Civil (SMSM. Saida Durán) y 1 Grupo (Grupo Gestión de Riesgo en Salud). Las personas seleccionadas para figurar en el cuadro de honor adicionalmente recibirán como incentivo, un bono de la Caja de Compensación - Colsubsidio.

Ilustración 2. Cuadro de Honor mes de febrero de 2021.



Fuente: Elaboración propia.

3. Se lleva a cabo la sesión del comité para aprobación de los apoyos educativos I semestre del 2021, lo

cual queda consignado en el acta Número 0121003247102.

Ilustración 3. Apoyos educativos.

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO		Formato acta general DIGSA Código: MDN-COIFM-PROGDOCU-DIGSA-FU 95.1-8 Proceso: Gestión Documental
MDN-COIFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH 2.25		
Acta No	0121003247102	Asunto: Aprobación apoyos educativos 1er semestre de 2021
Lugar y Fecha: (DD/MM/AAAA)	Bogotá, Marzo 26 de 2021	
Hora Inicio	11:00 am	Hora Finalización: 12:00 m
Subdirección/Grupo/Proceso:	Talento Humano	
Responsable de la elaboración del acta:	Tatiana Orozco Esalat	
Ausentes:	n/a	
Orden del día: - Verificación del Quorum - Verificación de oficios en donde la subdirectora de salud delega a la Coronel Sandra Agudelo para reemplazarla en la sesión - Presentación de los asistentes - Aprobación apoyos educativos		
Desarrollo: Se da inicio a la reunión verificando la asistencia del personal, asiste el Director General de		

Fuente: Elaboración propia.

4. Cuadro de Honor mes de abril de 2021:

Con el fin de reconocer el buen desempeño de los funcionarios el Director General de Sanidad Militar, seleccionó un 1 oficial (CT. Edgar Humberto Zaldua), 1 Suboficial (SP. Juan Pablo Pinilla), 1 Civil (SMSM. Denisse Rodriguez) y 1 Grupo (Grupo Prestación y Operación de Servicios de Salud). Las personas seleccionadas para figurar en el cuadro de honor adicionalmente recibirán como incentivo, un bono de la Caja de Compensación - Colsubsidio.

Ilustración 4. Cuadro de Honor – abril de 2021



Fuente: Elaboración propia.

5. Cuadro de Honor mes de mayo 2021:

1 Oficial (MY. Cesar Castañeda Cotamo), 1 Suboficial (SS. Jose Antonio Medina) 1 Civil (PD. Johana Córdoba) y 1 Grupo (Grupo Talento Humano). Las personas seleccionadas para figurar en el cuadro de honor adicionalmente recibirán como incentivo, un bono de la Caja de Compensación - Colsubsidio.

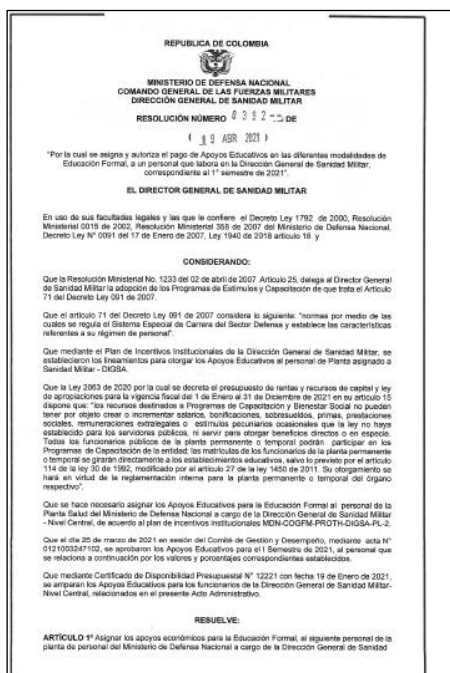
Ilustración 5. Cuadro de Honor mes de mayo de 2021



Fuente: Elaboración propia.

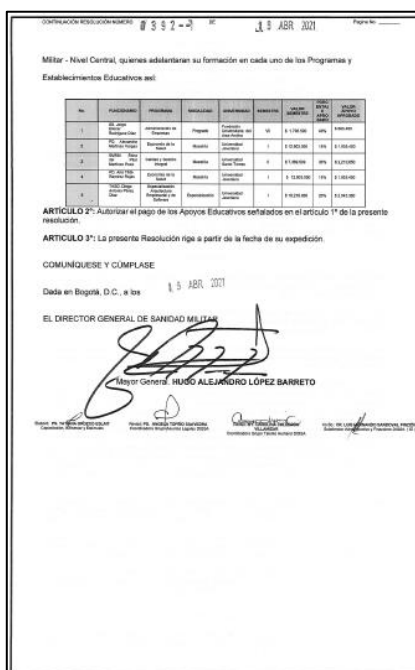
6. Elaboración de resolución y entrega de trámites de pagos al área de financiera, para otorgar apoyos educativos I semestre de 2021. El personal beneficiado en este semestre fueron los siguientes: SS. Jorge Rodríguez, TASD. Diego Pérez, PD. Alexandra Martinez, PD. Ana Tilde Ramirez, SMSM. Edna del Pilar Martinez.

Ilustración 6. Resolución apoyos educativos.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 7. Resolución apoyos educativos.



Fuente: Elaboración propia.

- El pasado 28 de junio, en las instalaciones de la DIGSA, se realizó ceremonia entrega de distintivos tiempo de servicios a un personal de planta de la Dirección General de Sanidad Militar, de acuerdo con resolución N° 0535 del 28 de junio.

Ilustración 8. Ceremonia distintivo Tiempo de Servicio 10, 15 y 20 años.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 9. Ceremonia distintivo Tiempo de Servicio 10, 15 y 20 años.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 10. Ceremonia distintivo Tiempo de Servicio 10, 15 y 20 años.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 11. Ceremonia distintivo Tiempo de Servicio 10, 15 y 20 años.



Fuente: Elaboración propia.

8. Cuadro de Honor mes de julio de 2021:

Con el fin de reconocer el buen desempeño de los funcionarios el Director General de Sanidad Militar, seleccionó un 1 oficial (CR. William Tapias Casallas), 1 Suboficial (CP. Jeisson Osorio Gonzalez), 1 Civil (PD. Jefferson Velásquez) y 1 Grupo (Grupo Ayudantía). Las personas seleccionadas para figurar en el cuadro de honor adicionalmente recibirán como incentivo, un bono de la Caja de Compensación - Colsubsidio.

Ilustración 12. Cuadro de Honor – julio de 2021



Fuente: Elaboración propia.

9. Cuadro de Honor mes de agosto 2021:

Oficial: MY. Sandra Milena Lavalle Morrón, Suboficial: SVCIM. Fredy Fernando Niño

Santana, Civil: PD. Diana Marcela Diaz Vargas y Grupo: Grupo de Gestión del Riesgo en Salud. Las personas seleccionadas para figurar en el cuadro de honor adicionalmente recibirán como incentivo, un bono de la Caja de Compensación - Colsubsidio.

Ilustración 13. Cuadro de Honor – agosto de 2021.



Fuente: Elaboración propia.

10. Cuadro de Honor mes de septiembre 2021.

Oficial: CT. Diego Alejandro Pérez, Suboficial: SMCIM. Luis Gabriel Escorcia, Civil: PD. Julio Hernán Ramírez, Grupo: Asuntos Legales. Las personas seleccionadas para figurar en el cuadro de honor adicionalmente recibirán como incentivo, un bono de la Caja de Compensación - Colsubsidio.

Ilustración 14. Cuadro de Honor – septiembre de 2021.



Fuente: Elaboración propia.

11. Se lanza, consolida y presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los postulados para recibir el incentivo de apoyos educativos, quienes estudian a cada uno de los candidatos y posteriormente son aprobados mediante Acta N° 0121008974402. Elaboración de resolución y entrega de trámites de pagos al área de financiera, para otorgar apoyos educativos II semestre de 2021. El personal beneficiado en este semestre fue el siguiente personal: SS. Jorge Eliecer Rodríguez Díaz, PD. Ferdinando Alberto Leyva Quintero, AASD. Juan Sebastian Marulanda Patiño, AASD. Naydw Rivera España, TASD. Claudia Maritza Quintero Sanabria.

Ilustración 15. Resolución incentivos educativos.

REPUBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO EN JEFE DE LAS FUERZAS ARMADAS
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR

RESOLUCIÓN NÚMERO 0026 DE 2021

(06 SEP 2021)

"Por la cual se asigna y autoriza el pago de Apoyos Educativos en las diferentes modalidades de Educación Formal, a un personal que labora en la Dirección General de Sanidad Militar, correspondiente al 2° semestre de 2021".

EL DIRECTOR GENERAL DE SANIDAD MILITAR

En uso de sus facultades legales y las que le confiere el Decreto Ley 1792 de 2000, Resolución Ministerial 0015 de 2002, Resolución Ministerial 358 de 2007 del Ministerio de Defensa Nacional, Decreto Ley N° 0091 del 1° de Enero de 2007, Ley 1940 de 2018 artículo 18.

CONSIDERANDO:

Que la Resolución Ministerial No. 1233 del 02 de abril de 2007 Artículo 25, delega al Director General de Sanidad Militar la adopción de los Programas de Estimulos y Capacitación de que trata el Artículo 71 del Decreto Ley 091 de 2007.

Que el artículo 71 del Decreto Ley 091 de 2007 considera lo siguiente: "normas por medio de las cuales se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y establece las características referentes a su régimen de personal".

Que mediante el Plan de Incentivos Institucionales de la Dirección General de Sanidad Militar, se establecieron los lineamientos para otorgar los Apoyos Educativos al personal de Planta asignado a Sanidad Militar - DIGSA.

Que la Ley 2063 de 2020 por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2021 en su artículo 15 dispone que: "los recursos destinados a Programas de Capacitación y Bienestar Social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extras o estímulos pecunarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos o en especie. Todos los funcionarios públicos de la planta permanente o temporal podrán participar en los Programas de Capacitación de la entidad, las modalidades de los funcionarios de la planta permanente o temporal se harán directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la ley 30 de 1992, modificado por el artículo 27 de la ley 1450 de 2011. Su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna para la planta permanente o temporal del órgano respectivo".

Que se hace necesario asignar los Apoyos Educativos para la Educación Formal al personal de la Planta Salud del Ministerio de Defensa Nacional a cargo de la Dirección General de Sanidad Militar - Nivel Central, de acuerdo con el plan de incentivos institucionales MON-CDGFM-PROTH-DIGSA-PL-2.

Que el día 31 de agosto de 2021 en sesión del Comité de Gestión y Desempeño, mediante acta N° 0121008974402, se aprobaron los Apoyos Educativos para el II Semestre de 2021, al personal que se relaciona a continuación por los valores y porcentajes correspondientes establecidos.

Que mediante Certificado de Disponibilidad Presupuestal N° 12221 con fecha 19 de Enero de 2021, se amparan los Apoyos Educativos para los funcionarios de la Dirección General de Sanidad Militar- Nivel Central, relacionados en el presente Acto Administrativo.

RESUELVE:

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 16. Resolución incentivos educativos.

CONTINUACIÓN RESOLUCIÓN NÚMERO 0026 DE 2021

06 SEP 2021

ARTÍCULO 1° Asignar los apoyos económicos para la Educación Formal, al siguiente personal de la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional a cargo de la Dirección General de Sanidad Militar - Nivel Central, quienes adelantarán su formación en cada uno de los Programas y Establecimientos Educativos así:

Nº	FUNCIONARIO	PROGRAMA	MODALIDAD	UNIVERSIDAD	SEMESTRE	VALOR SEMESTRAL	PORCENTAJE	VALOR APOYO APLICADO
1	SS. Jorge Eliecer Rodríguez Díaz	Administración de Empresas	Pregrado	Universidad del Atlántico	VII	\$ 1.708.000	40%	\$ 683.200
2	PD. Ferdinando Alberto Leyva Quintero	Maestría en Gerencia Integral	Maestría	Universidad Militar Nueva Granada	I	\$ 2.701.000	30%	\$ 810.300
3	AASD. Juan Sebastian Marulanda Patiño	Administración Pública	Pregrado	Universidad del Atlántico	I	\$ 1.948.000	40%	\$ 779.200
4	TASD. Claudia Maritza Quintero Sanabria	Comercio Exterior	Pregrado	Universidad Cooperativa de Colombia	II	\$ 1.100.100	40%	\$ 440.040
5		Psicología	Pregrado	Universidad del Atlántico	X	\$ 1.708.000	40%	\$ 683.200

ARTÍCULO 2°: Autorizar el pago de los Apoyos Educativos señalados en el artículo 1° de la presente resolución.

ARTÍCULO 3°: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los 06 SEP 2021

EL DIRECTOR GENERAL DE SANIDAD MILITAR

Mayor General HUGO ALEJANDRO LÓPEZ BARRETO

Director General de Sanidad Militar

Subdirector General de Sanidad Militar

Subdirector General de Sanidad Militar

Subdirector General de Sanidad Militar

Subdirector General de Sanidad Militar

Fuente: Elaboración propia.

12. Cuadro de Honor mes de octubre de 2021:

Con el fin de reconocer el buen desempeño de los funcionarios el Director General de Sanidad Militar, seleccionó un Oficial: MY. Cesar Antonio Castañeda Cotamo, Un Suboficial: SP. Diego Fabian Garcia Tobon, Un Civil: PD. Monica Bibiana Bustamante Y Un Grupo: Grupo Atencion Al Usuario Y Participación Social. Las personas seleccionadas para figurar en el cuadro de honor adicionalmente recibirán como incentivo, un bono de la Caja de Compensación - Colsubsidio.

Ilustración 17. Cuadro de Honor – octubre de 2021.



Fuente: Elaboración propia.

13. Cuadro de Honor mes de noviembre 2021:

Con el fin de reconocer el buen desempeño de los funcionarios el Director General de Sanidad Militar, seleccionó un Oficial: CR. Rocio Del Pilar Garzon Ayala, un Suboficial: SP. Luis Antonio Garcia Arévalo, un Civil: PD. Beverly Henao Manrique, un Grupo: Grupo Salud Operacional Las personas seleccionadas para figurar en el cuadro de honor adicionalmente recibirán como incentivo, un bono de la Caja de Compensación - Colsubsidio.

Ilustración 18. Cuadro de Honor – noviembre de 2021.



Fuente: Elaboración propia.

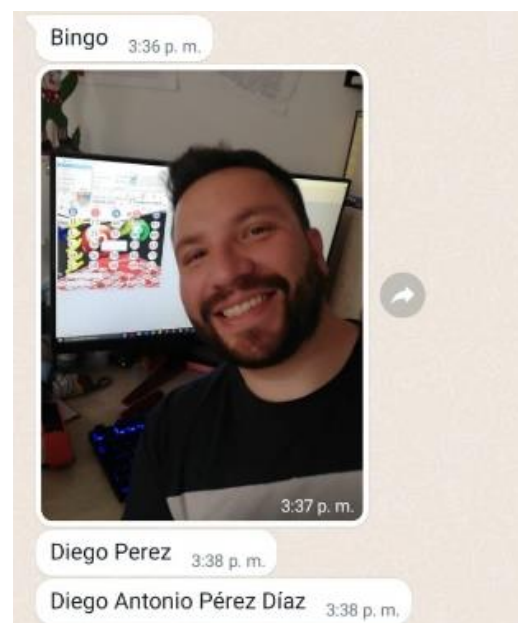
14. Actividad fin de año: Con el propósito de brindar un rato de bienestar y esparcimiento en nuestros funcionarios se gestiona una actividad “Bingo Virtual” en busca de incentivar a la unión familiar y fortalecer el sentido de pertenencia por la entidad.

Ilustración 19. Actividad fin de año.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 20. Actividad fin de año.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 21. Actividad fin de año.



Fuente: Elaboración propia.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano e integridad

La evaluación de la gestión estratégica del talento humano se realiza con los siguientes mecanismos:

Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Función Pública y Matriz Gestión Código de Integridad.

Como se evidencia en el informe, se realizaron los autodiagnósticos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de la Política de Integridad en la vigencia 2020, y de acuerdo a los resultados se elaboraron acciones de mejora en la gestión del talento humano. Con las anteriores estrategias y actividades, se espera subir las calificaciones de los próximos diagnósticos y en la evaluación de los avances institucionales del FURAG en el mes de marzo de 2021.

Suite Visión Empresarial: Plan de acción del Grupo de Talento Humano.

Se realizó el plan de acción con su correspondiente seguimiento mediante el software Suite Visión Empresarial, donde se registraron las actividades que se efectuaron por cada uno de los responsables de los planes y las tareas, dando cumplimiento al 100% en la vigencia 2020; promoviendo el seguimiento, el control y la evaluación para el mejoramiento continuo.

FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

A través de este instrumento se capturan, monitorean y evalúan los avances institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte, y es también un punto de referencia a la hora de formular acciones que contribuyan en el mejoramiento continuo y en el cumplimiento de las políticas de la Dimensión 1 MIPG. Se responderá en el mes de marzo y se espera elevar la calificación.